



SAMMEN OM FREDERIKSSUND

Borgere og virksomheder i fokus

SPOR #1 MENNESKER

Vi skaber stærke
arbejdsfællesskaber

SPOR #2 OPGAVER

Vi udvikler og forbedrer
opgaveudviklingen
gennem frisættelse og tillid

SPOR #3 RELATIONER

Vi investerer i samskabelse
for at finde løsningerne

SAMMEN OM FREDERIKSSUND

Frederikssund Kommune er noget særligt: Den rummer både by og land over et stort geografisk område. Fjordlandet er en væsentlig del af kommunens identitet med sin unikke natur. Samtidig er byudviklingen i hastig fremdrift, erhvervslivet blomstrer, der er et mangfoldigt kultur- og foreningsliv, og økonomien er sund. Her udfoldes rammerne for det gode liv, uanset om man er ung, gammel, børnefamilie, single, til by eller land.

Med de kommende års reformer i kommunerne står vi overfor store forandringer. Det stiller nye krav til vores opgaveløsning og samarbejde. Der er tale om reformer, som bl.a. skal give svar på nogle af de samfundsmæssige udfordringer, der præger vores samtid. F.eks. klimaforandringer, sociale udfordringer, ulighed i sundhed, balancen mellem de almene og specielle indsatser samt rekruttering af arbejdskraft. Reformerne og de samfundsmæssige udfordringer kræver, at vi gentænker vores måde at arbejde og lede på.

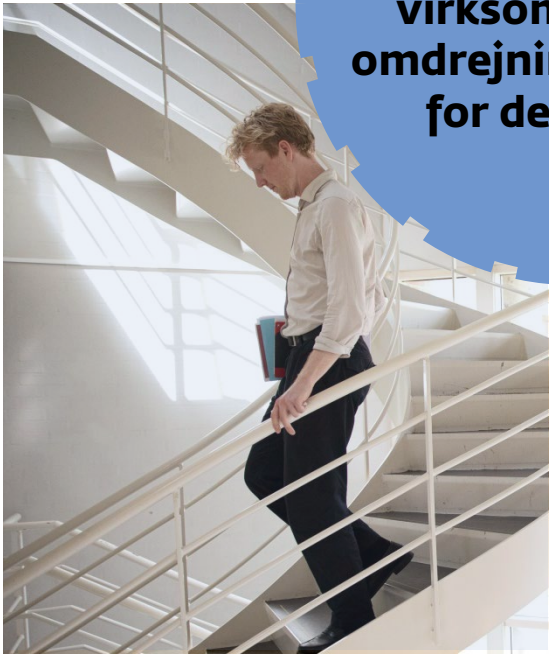
Det er gennem stærke arbejdsfællesskaber og en organisationskultur baseret på tillid og frisættelse, at vi sikrer en sammenhængende og handlekraftig organisation. En organisation, som sammen med MED-udvalgene kan tackle både reformer og de samfundsmæssige udfordringer med mod og kreativitet. Sammen leverer vi kvalitet og skaber rammerne for et godt liv for alle i kommunen.

Sammen om Frederikssund er vores fælles strategi – en måde at arbejde på, der styrker vores kerneopgaver og fællesskab. Strategien giver os retning, men det er i vores daglige praksis og relationer, at den bliver levende og skaber værdi for borgerne og virksomhederne.

Med Sammen om Frederikssund blev et 4-årigt udviklingsarbejde igangsat primo 2022. I lyset af de forandringer, der har været og de erfaringer, vi har fået undervejs, har vi ønsket at opdatere strategien. Strategien er blevet mere fokuseret og betoner nu i højere grad, at vi arbejder med Arbejdsfællesskaber, Tillid og frisættelse og Samskabelse i strategiens tre udviklingsspor. Det fælles mål er det samme, nemlig: At løse vores kerneopgaver bedst muligt indenfor de fastlagte rammer – det gælder politisk, økonomisk og lovgivningsmæssigt.

God fornøjelse med arbejdet.

Direktionen, marts 2025.



Borgere og virksomheder er omdrejningspunktet for det, vi gør

DET VIL VI:

Vi skaber stærke arbejdsfællesskaber

Medarbejderne er kommunens vigtigste ressource. Det er gennem stærke arbejdsfællesskaber mellem bl.a. medarbejdere og ledere, at vi skaber attraktive arbejdspladser. Med høj faglighed, bred inddragelse og ved at skabe fleksible rammer for arbejdet sikrer vi en kultur, hvor alle bidrager til kerneopgaven og kan udvikle sig. Lederne skaber klare rammer, inddrager medarbejderne og bidrager til en kultur med tillid og tryghed i arbejdsfællesskaberne.

Vi udvikler og forbedrer opgaveløsningen gennem frisættelse og tillid

Samfundet forandrer sig, og derfor forandrer kerneopgaverne sig også. I Frederikssund Kommune arbejder vi aktivt med, hvad forandringerne betyder for vores opgaveløsning. Frisættelse handler om en modig og tillidsskabende ledelse, der inddrager medarbejderne og giver frihed til at finde innovative løsninger med fokus på kerneopgaven. Vi lærer af andre, der arbejder med lignende problematikker. Vi deler erfaringer, lærer af fejl og evaluerer vores indsats for at sikre løbende forbedringer, der gør en forskel for borgere og virksomheder.

Vi investerer i samskabelse for at finde løsningerne

Forandringer i samfundet har også betydning for kommunens samspil med verden omkring os. Der er behov for et tættere samarbejde med borgere, civilsamfundet, private aktører m.fl. om at udvikle løsninger på velfærdsopgaverne og de samfundsmæssige problemer. Mange forskellige kompetencer skal i spil for, at vi lykkes med at levere kvalitet og resultater for borgerne og virksomhederne. Her skal ledere påtage sig rollen som brobyggere og facilitatorer for at understøtte det tværgående samarbejde og sikre inddragelse af interne og eksterne partnere.

Vi har fokuseret strategien i følgende tre udviklingsspor:

**SPOR #1
MENNESKER**

**SPOR #2
OPGAVER**

**SPOR #3
RELATIONER**

SPOR #1 MENNESKER

Vi skaber stærke arbejdsfællesskaber

Vi skaber stærke arbejdsfællesskaber, når vi bringer vores kompetencer i spil og lytter åbent til hinandens synspunkter. Arbejdet i Frederikssund Kommune bygger på arbejdsfællesskaber, hvor der er rum til at løse opgaver med høj faglighed i tæt samarbejde med borgere, virksomheder og kolleger. Fleksible rammer og en kultur baseret på tillid og ansvar bidrager til, at fællesskabet kan udvikle sig og trives. Vores forskellige relationer og perspektiver er en fælles styrke. Når alle i fællesskab tager ansvar for opgaverne, skabes der rammer for både personlig og faglig udvikling, samtidig med, at kerneopgaven løses effektivt. Lederne spiller en central rolle i at styrke og udvikle arbejdsfællesskaber, som skaber sammenhæng mellem organisationens strategiske mål og den daglige praksis. Denne sammenhæng opstår, når lederne faciliterer de faglige dialoger, der giver plads til de forskellige perspektiver og bidrager til en kultur med tillid og tryghed. Vi vil styrke arbejdsfællesskabet ved at:

- Være tydelige i krav og forventninger til hinanden om de opgaver, der skal løses, så man ved, hvornår man er lykkes.
- Stille krav til hinanden, give feedback og lære af vores fejl.
- Tilbyde spændende arbejdsopgaver og mulighed for at udvikle os fagligt.
- Tage ansvar og handle, når rammerne for arbejdet og samarbejdet skal udvikles og forbedres.
- Tage godt imod nye kolleger, og sikre, at de er klædt godt på fagligt og kender de arbejdsgange og metoder, vi arbejder efter i kommunen. Samtidig udveksler vi erfaringer med nyansatte og lærer af den viden, de bringer med til kommunen.



SPOR #2 OPGAVER

Vi udvikler og forbedrer opgaveløsningen gennem frisættelse og tillid

Vi følger med i udviklingen og arbejder aktivt med, hvad forandringer i samfundet og nye teknologier og metoder betyder for vores opgaveløsning. Det er i arbejdsfællesskabet, at løsninger findes og udvikles, og gennem frisættelse får medarbejderne øget råderum til at finde innovative løsninger med fokus på kerneopgaven. Ved at sætte kerneopgaven først og frisætte fagligheden sikrer vi, at det er i hverdagen, at den gode opgaveløsning findes. Sammen udforsker, indsamler og afprøver vi ideer til tiltag, der på sigt kan bidrage til varige forbedringer i opgaveløsningen. En frisættende kultur forudsætter en modig og tillidsskabende ledelse, hvor lederen gennem klare mandater og tydelig facilitering sikrer, at fællesskaberne kan handle og nå de fælles mål. Vi vil levere god kvalitet i opgaveløsningen ved at:

- Bringe medarbejdernes, borgernes og virksomhedernes ideer og kompetencer i spil, afprøve nye måder at gøre tingene på og dele erfaringerne - også når det slår fejl.
- Opbygge en evalueringskultur, hvor opgaveløsningen, arbejdsgange og metoder løbende evalueres. Hvor effekt og kvalitet vurderes, så vi udvikler, dér, hvor der er plads til forbedring og holder fast i de løsninger, der fungerer godt for borgere og virksomheder.
- Holde faglige kompetencer ajour, hente ny viden inden for de forskellige fagområder og afprøve ny teknologi, digitale løsninger, kunstig intelligens og få omverdenens input og perspektiver på udfordringer og løsningen af dem.
- Styrke det lokale råderum på de enkelte arbejdspladser, så ledere og medarbejdere bedre kan bruge deres faglighed til at finde gode løsninger for borgerne og virksomhederne.



SPOR #3 RELATIONER

Vi investerer i samskabelse for at finde løsningerne

God dialog og samarbejde internt i organisationen og med vores omverden er nødvendig for, at vi finder de gode fælles løsninger. Der er behov for stærkere samskabelse med borgere, civilsamfundet og private aktører for at løse komplekse samfundsudfordringer. Ved at bringe mange forskellige kompetencer i spil kan vi lykkes med at levere høj kvalitet og skabe konkrete resultater for både borgere og virksomheder. I Frederikssund Kommune vil vi styrke samskabelsen gennem åbne processer, hvor forskellige parter deler ideer, udforsker muligheder og arbejder sammen om fælles handlinger. Ledere er brobyggere og facilitatorer, der skaber trygge rammer for dialog, refleksion og fælles bæredygtige løsninger. God samskabelse skaber vi ved at:

- Skabe stærkere samskabelse med borgere, civilsamfundet og private aktører og ved at etablere ligeværdige samarbejder, hvor alle bidrager med deres unikke kompetencer.
- Arbejde gennem åbne processer, hvor ideer deles, muligheder udforskes, og forskellige aktører engageres i fælles handlinger for at udvikle løsninger på komplekse udfordringer.
- Sørge for, at det er tydeligt, hvor man kan få hjælp, hvilke kompetencer, der er til rådighed i organisationen, og hvor der samarbejdes med eksterne parter.
- Tydeligt at kommunikere om nye initiativer og projekter på tværs af kommunen, så spændende og gode historier bliver spredt internt og eksternt.
- Have udsyn og være positiv overfor samarbejdet med omverdenen for at skabe de bedste løsninger for borgere og virksomheder i Frederikssund Kommune.



FRA VISION TIL VIRKELIGHED: SAMMEN OM UDVIKLING

Sammen om Frederikssund er ikke bare en strategi, men en fælles tilgang til, hvordan vi arbejder – "A way of working". Strategien sætter retning for, hvordan vi som organisation og arbejdsfællesskab løser vores opgaver og udvikler os. Det er i arbejdsfællesskabet, at strategien bliver levende. Her frisættes fællesskabet til at tage ansvar og handle inden for klare rammer, der understøtter kerneopgaven. Lederne skal facilitere, at strategien bliver til handling. De skaber rammerne for, at arbejdsfællesskaberne kan frisættes til at handle, evaluere og lære. Ved at gå foran med de gode eksempler og fremme åben dialog sikrer arbejdsfællesskaberne, at strategien lever i daglig praksis og skaber værdi for borgere og virksomheder. Når der arbejdes med de tre udviklingsspor, er udgangspunktet og mindsettet:

TÆNK STORT, MEN START SMÅT

Den mindste handling, der kan gøres, er bedre end ingen handling. Hvilken lille ting kan I starte med at gøre lige nu, der bringer jer i den ønskede retning?

GØR DET NEMT OG KONKRET AT GÅ TIL, OG SÅ GØR DET!

Formuler, hvad det er I vil opnå. Hvad er kerneopgaven, hvordan løses den bedst, og hvad er det for en oplevelse borgeren skal stå tilbage med? Hvad skal I gøre mere/mindre/anderledes, når I møder på arbejde i morgen?

JUSTER UNDERVEJS OG BRUG ERFARINGER OG FEJL KONSTRUKTIVT

Gør evaluering og feedback til et fast element i arbejdet og sørg for, at der bliver prioriteret tid til refleksion og eftertænkksomhed. Lederne faciliterer denne proces og sikrer, at arbejdsfællesskaberne får plads til at lære og tilpasse sig. Er der truffet en forkert beslutning – så lav den om!

KOMMUNIKER OG MOTIVER GENNEM EKSEMPELTS KRAFT

Erfaringer – både succeser og udfordringer – deles på tværs af organisationen. Inspirerende historier fra arbejdsfællesskaber motiverer andre og bidrager til en stærkere sammenhængskraft i organisationen. Hvordan kan I inspirere og motivere andre?

